



Personalratsinfo

Arbeitsrechtliche Regelungen bei Quarantäne

Täglich erreichen uns neue Meldungen zum Coronavirus. Auch in Deutschland kommt es inzwischen zu Infektionen. Ist es also eine Frage der Zeit, bis auch bei uns die ersten Städte Quarantäne ausrufen? Was geschieht, wenn Arbeitnehmer aufgrund der Quarantäne nicht zur Arbeit erscheinen können? Besteht dennoch Anspruch auf Gehaltszahlung? Diese und weitere Fragen sollen hier kurz beantwortet werden:

Welche rechtlichen Grundlagen gelten für die Quarantäne?

Die Quarantäne ist in Deutschland seit 2001 durch das Infektionsschutzgesetz (IfSG) geregelt. Darin enthalten: welche Krankheiten bei Verdacht, Erkrankung oder Tod bzw. welche Erreger bei einem labordiagnostischen Nachweis gemeldet werden müssen. Für das Coronavirus wurde per Eilverordnung Ende Januar festgelegt, dass selbst der bloße Verdacht meldepflichtig ist.

Wer ist berechtigt, Quarantäne auszurufen und was passiert, wenn ich mich weigere?

In Deutschland wird die Quarantäne durch die örtlichen Gesundheitsämter angeordnet. Besteht also der Ansteckungsverdacht, kann das zuständige Gesundheitsamt für diese Person die Unterbringung in einem isolierten Bereich eines Krankenhauses oder einer anderen geeigneten Einrichtung anordnen. Auch die häusliche Isolation ist möglich. Leben weitere Personen im gleichen Haushalt, so werden diese meist zusammen mit der betroffenen Person isoliert. Wer sich weigert, dem drohen Geldbußen bzw. Freiheitsstrafen von bis zu 5 Jahren.

Verdienstausfall bei Quarantäne – Wer zahlt meinen Lohn, wenn ich nicht arbeiten gehen kann?

Arbeitnehmer, die aufgrund der Quarantäne nicht auf Arbeit gehen können, erhalten vom Arbeitgeber dennoch gemäß § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG für bis zu 6 Wochen ihr Gehalt. Der Arbeitgeber kann sich den Lohn dann von der zuständigen Behörde erstatten lassen. Dabei muss eine Frist von 3 Monaten nach Ende der Quarantäne beachtet werden (§56 Abs. 11 Satz 1 IfSG).

Kita oder Schule wegen Quarantäne geschlossen – darf ich zu Hause bleiben?

Wer ohne eigenes Verschulden und aus persönlichen Gründen verhindert ist, der darf im Notfall zu Hause bleiben. Wenn also Kita oder Schule aufgrund der Quarantäne geschlossen sind, können Eltern ihre Kinder daheim betreuen. Sie müssen ihren Arbeitgeber aber umgehend darüber informieren. Außerdem müssen sie im Streitfall belegen können, dass das Kind nicht allein zu Hause bleiben und dass keine andere Person die Betreuung übernehmen konnte.

Ob das Gehalt in diesem Fall auch weiterbezahlt wird, ist mit dem Arbeitgeber zu klären. Nach § 616 BGB besteht das Vergütungsrecht in diesem Fall für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ weiter. Der Bundesgerichtshof sieht hierfür max. 5 Tage vor. Aber Achtung: In manchen Tarif- und Arbeitsverträgen ist diese Möglichkeit gänzlich ausgeschlossen oder zumindest eingeschränkt. Arbeitnehmer sollten deshalb – und auch, falls die Schließung von Kita und Schule länger andauert – vorher mit dem Arbeitgeber über mögliche Lösungswege wie z. B. Homeoffice, Überstundenabbau oder Urlaub sprechen.

Ich arbeite im Gesundheitswesen. Darf mein AG mich im Quarantänefall zur Arbeit verpflichten?

Das Landeskatastrophenschutzgesetz verlangt von Krankenhäusern, sich durch Alarm- und Einsatzpläne auf einen möglichen Massenansturm von Verletzten (MANV) vorzubereiten und dadurch organisatorische, ärztliche und pflegerische Maßnahmen festzulegen.

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern eine „Fürsorgepflicht“. Das heißt, er muss seine Interessen mit denen seiner Arbeitnehmer abwägen. So sollte bei Arbeitnehmern, die eine Vorerkrankung haben, ein Einsatzverbot gelten. Gesunde Arbeitnehmer müssen jedoch aufgrund der Treuepflicht den Ausfall von anderen Arbeitnehmern abfangen und dürfen zu zusätzlichen Überstunden herangezogen werden. Der Arbeitgeber hat dann aber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht Maßnahmen zum Schutz seiner Mitarbeiter zu treffen: Schutzausrüstung, Informationen zur Infektion etc.